

العنف ضد المرأة فى أماكن العمل: دراسة وصفية

محمد سعد محمد*

ملخص

تهدف الدراسة الحالية باستكشاف المظاهر المختلفة للعنف الذى تتعرض له المرأة المصرية فى أماكن العمل، متضمنة العنف اللفظى، والعنف البدنى، والعنف المرتبط بالنوع، والتهديد بالعنف، والتحرش الجنسى. وقد أجريت الدراسة الحالية على عينة من ١٨٥ من النساء العاملات فى مؤسسات صناعية وخدمية. واشتملت عينة الدراسة على مشاركات من مختلف الأعمار (فى المدى العمرى من ٢٥-٥٥ سنة، بمتوسط ٣٧,٢٢ سنة، وانحراف معيارى ٨,٤٨ سنة) ومن مختلف مستويات التعليم، ومستويات خبرة العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمى فى جمع البيانات، حيث تم تصميم اختبار لقياس مظاهر العنف المختلفة التى تتعرض لها المرأة المصرية فى أماكن العمل، وتم التأكد من الكفاءة القياسية لهذا الاختبار. وبينت نتائج الدراسة تعرض المرأة المصرية - بشكل عام- للعديد من مظاهر العنف فى أماكن العمل، وإن اختلفت طبيعة العنف وشدته باختلاف خصائص المرأة العاملة (العمر- خبرة العمل- المستوى الإدارى- طبيعة قطاع العمل).

* مدرس علم النفس - جامعة القاهرة

المقدمة:

يتعرضن للعنف في أماكن العمل (Astrom, Bucht, Eisemann, Norberg & Saveman, 2002; Viitasara, Sverke & Menckel, 2003) ، وأشارت نتائج دراسات أخرى إلى أن عدد الإصابات التي تتعرض لها الممرضات نتيجة للعنف في أماكن العمل يفوق عدد الإصابات التي تحدث في الصناعات ذات الخطورة العالية للحوادث، والإصابات كصناعات التعدين والبناء وغيرها (Love & Hunter, 1996)، كما بينت نتائج أحد المسوح -التي أجريت في الولايات المتحدة- أنه خلال الفترة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٢ تم قتل ٦٣٦ ضابط شرطة، وتعرض ٥٧٤٠٠٠ ضابط للاعتداء في أماكن العمل، معظمهم من النساء (Kelloway, Barling, & Hurrell, 2006). غير أن هذه الأرقام والإحصاءات لا تعكس - على وجه الدقة - الانتشار الفعلي لحوادث العنف ضد المرأة في أماكن العمل في كثير من الدول النامية؛ نظراً لأن كثيراً من هذه الحوادث لا يتم الإبلاغ عنها، أو تسجيلها وتوثيقها، فحوادث القتل والحوادث الخطيرة فقط هي التي يتم الإبلاغ عنها. (Arnetz & Arnetz, 2000)، ويرجع انخفاض معدل الإبلاغ عن حوادث العنف ضد المرأة في أماكن العمل - في جانب

تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل في المجتمع المصري. ويعد العنف ضد المرأة في أماكن العمل من الظواهر الهامة والخطيرة في آن واحد، وترجع أهمية هذه الظاهرة وخطورتها إلى عدد من الاعتبارات حيث يعتبر في أماكن العمل من أكبر مشكلات الصحة، والسلامة المهنية في كثير من المنظمات (Chappell & Di Martino, 2000). وقد أعلن مركز مراقبة الأمراض والتحكم فيها بأن: العنف في أماكن العمل أصبح وباءاً وطنياً في الولايات المتحدة الأمريكية والذي تزايدت معدلاته ٣٠٠% خلال العقد الأخير (Bureau of Justice Statistics, 2001). ويظهر العنف، في أماكن العمل ضد النساء بدرجة أكبر من الرجال، وتزداد خطورة العنف، وتتفاقم مترتبته بين النساء بدرجة أكبر مقارنة بالرجال (Hewitt & Levin, 1997; Seymour, 2009) ونادراً ما تخلق إحدى المنظمات من مظاهر العنف في أماكن العمل، فعلى سبيل المثال: تشير نتائج بعض البحوث -التي أجريت في دول أوروبية- إلى أن من ١١-٤٠% من العاملات في منظمات رعاية المسنين

كبير منه- إلى طبيعة العلاقة بين الضحية والمعتدي، حيث ينخفض معدل الإبلاغ بدرجة كبيرة حال كون الضحية على معرفة وثيقة بالمعتدي، كما لوحظ انخفاض معدلات الإبلاغ عن حوادث عنف العمل حينما يتم النظر إليه باعتباره مضيعة للوقت، أو في ضوء انخفاض دعم المديرين، أو لإدراك أن الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث غير مجد ولن يحدث فارقاً، أو لتصور أن حوادث العنف في أماكن العمل هي جزء لا يتجزأ من طبيعة العمل (Sharipova, Borg & Hough, 2008).

وتقع حوادث العنف ضد المرأة في أماكن العمل، يمتد ما بين العنف البدني الصريح - متمضناً حوادث القتل والاعتداءات البدنية- إلى العنف الضمني متمضناً التعبيرات اللفظية والانفعالية (Santos, Leather, Dunn & Zarola, 2009).

وتتضمن المترتبات السلبية للعنف ضد المرأة في أماكن العمل مترتبات قصيرة المدى، ومترتبات طويلة المدى، فعلى المدى القصير تعاني ضحية العنف في أماكن العمل من الغضب والحزن، والإحباط، والقلق، وعدم الاستقرار الانفعالي، والخوف، والتبدل، ولوم الذات، والشعور بالعجز،

والشعور بالمشقة، والاحتراق النفسي (Menckel & Viitasara, 2002; Winstanley & Whittington, 2002) والتعرض للعنف البدني قد يؤدي لإصابات خطيرة، أو للوفاة (Adib, Al-Shatti, Kamal, El-Gerges, & Al-Raqem, 2002; Munro, 2002)، وعلى المدى الطويل تعاني ضحية العنف في أماكن العمل من كثرة التغيب، والحصول على الإجازات مرضية، والتعطل عن العمل (Hogh & Mikkelsen, 2005; Sofield & Salmond, 2003)، والرغبة في ترك العمل، والانتقال لعمل آخر (Viitasara, 2004; Hogh & Viitasara, 2005)، والشعور بأعراض اضطراب مشقة ما بعد الصدمة (Everly & Lating, 1995; Van der Kolk; McFarlane, & Weisaelth, 1996) والأمراض السيكوسوماتية (Hogh, Borg & Mikkelsen, 2003).

علاوة على ذلك، يرتبط العنف في أماكن العمل بالعديد من اضطرابات الشخصية، والسلوكيات المرضية: كالتدخين، وتعاطي الكحوليات، والمخدرات (Oblitas & Caufield, 2007).

وتتزايد فرص تعرض المرأة للعنف في أماكن العمل في الوظائف التي تتطلب تواصلًا مباشرًا مع الجمهور، والعمل على مدار الساعة، والعمل في أماكن معزولة، والعمل منفردًا (Anderson, 2002).

وعلى الرغم من كافة مظاهر الأهمية، والخطورة السابق ذكرها، فإن الدراسات العربية، والمحلية اهتمت بدراسة مظاهر العنف ضد المرأة بشكل عام، مع التركيز بدرجة كبيرة على مظاهر العنف الأسري، والمجتمعي ضد المرأة، في حين جاءت الدراسات العربية حول مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل محدودة ونادرة، وهو ما يعطى للدراسة الحالية وجاهتها ويبرر إجراءها. وتحاول الدراسة الحالية استكشاف مظاهر العنف التي تتعرض لها النساء العاملات في أماكن العمل في مصر، وتتلور مشكلة الدراسة الحالية في التساولين التاليين:

- ١ - ما مظاهر العنف التي تتعرض لها المرأة العاملة في أماكن العمل في مصر؟
- ٢ - هل تختلف مظاهر العنف التي تتعرض لها المرأة العاملة في أماكن العمل باختلاف العمر، والتعليم، والمستوى الوظيفي، والخبرة الوظيفية، ونوع قطاع العمل (صناعي - خدمي)؟

كذلك تتحمل المنظمات - والمجتمع ككل - خسائر كبيرة نتيجة لما تتعرض له النساء من عنف في أماكن العمل، وتتضمن هذه الخسائر انخفاض جودة العمل، والكفاءة، والإنتاجية، وتكاليف إحلال عمالة جديدة، وتكاليف الدعاوى القانونية والعلاج النفسي، والجسمي، وتكاليف التقاعد المبكر وغيرها (McKenna, Smith, Poole & Coverdale, 2003; Nhiwatiwa, 2003).

ويظهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل سواء من زملاء العمل، أو من الرؤساء، أو المرووسين، أو الزبائن، والعملاء الذين تقدم لهم خدمات، أو بضائع (Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K.E., Innes, M. & 2007).

وتتعرض النساء للعنف في أماكن العمل بغض النظر عن أعمارهن، أو أعراقهن، أو أوضاعهن الاجتماعية، والاقتصادية، أو مستويات تعليمهن، أو انتماءتهن الدينية، أو توجهاتهن الجنسية، وتتزايد احتمالات تعرض المرأة للعنف في أماكن العمل إذا كان لديها تاريخ سابق للتعرض لمثل هذه الحوادث (Catlette & Belzoni, 2005).

مفاهيم الدراسة:

١ - العنف في أماكن العمل:

يعرف بعض الباحثين العنف في أماكن العمل بوصفه: "أى حادثة، أو موقف يتم فيه انتهاك الشخص العامل، أو تهديده، أو الاعتداء عليه في ظروف ترتبط بعمله، ويتضمن ذلك أية تهديدات صريحة، أو ضمنية لسلامته، أو صحته أو طيب حاله (Wynne, Clarkin, Cox, & Griffiths, 1997; Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003) في حين يعرفه (المعهد القومى الأمريكى للصحة والسلامة المهنية NIOSH) بوصفه: أى اعتداء بدنى، أو سلوك تهديدى، أو انتهاك لفظى يظهر فى أماكن العمل، ويتضمن ذلك - ولكنه لا يقتصر على- الأحداث التالية: الضرب، والطعن، والدفع للانحجار، وإطلاق النار، والاعتصاب، والصدمات النفسية، والتهديدات، والمكالمات التليفونية الفاحشة، والتحقيق، والتحرش بكافة أشكاله. بينما يعرفه معهد بحوث العنف فى أماكن العمل (WVRI) بوصفه "أى فعل ضد موظف يخلق بيئة عمل عدائية ويؤثر سلباً على الموظف سواء بدنياً، أو نفسياً. وتتضمن هذه الأفعال كل أنواع الاعتداءات البدنية، واللفظية، والتحقير، والتهديد والإجبار، وكافة أشكال التحرش (Matchulat, 2007).

٢ - العنف ضد المرأة :

وضعت (منظمة الصحة العالمية) تعريفاً للعنف ضد المرأة يمثل إطاراً مرجعياً للبحوث والدراسات فى هذا الشأن، ووفقاً لهذا التعريف ينظر للعنف ضد المرأة بوصفه: "أى فعل مبنى على أساس النوع يؤدي إلى أذى بدنى، أو جنسى، أو نفسى، وللأنثى (WHO, 2002). ويأخذ العنف ضد المرأة فى أماكن العمل أشكال عدة تتضمن العدوان البدنى، والعدوان اللفظى، والتحرش والمضايقات الجنسية، والتنمر والاستئساد، والإذلال، والتهديد، والترهيب، والتمييز، وانتقاص الحقوق، وزيادة الأعباء والتكليفات بشكل مبالغ فيه. ويتضمن هذا التعريف كل جوانب العنف والتمييز المرتبط بالنوع (الأعباء الزائدة، والحرمان من التدريب، والحرمان من الترقى فى مكان العمل) بداية من الاعتداءات الصغيرة وانتهاءً بجرائم القتل المتعمدة (Hegney, Eley, Dip, Buikstra & Parker, 2006). ويتضمن موقف ان العنف ضد المرأة فى أماكن العمل وجود المرأة كضحية، ووجود أحد المعتدين الذين يصدر عن السلوكيات العنيفة، ويصنف هؤلاء المعتدين - عادة - فى أربع فئات:

ضمن تعريف المرأة العاملة بوصفه يدخل ضمن معنى العمل اللغوي، والاقتصادي، فإن الدراسة الحالية ستقتصر على تعريف العمل بوصفه الجهد المقصود الذي يبذله الفرد للحصول على دخل؛ وبالتالي فإن تعريف المرأة العاملة في سياق الدراسة الحالية لا يتضمن عمل المرأة المنزلي غير المنظور والذي لا يدر دخلاً (محمد سعد محمد، ٢٠١٠).

الدراسات السابقة:

أجرت (هيجنى) وزملاؤها دراسة عن العنف ضد الممرضات في أماكن العمل، وأجريت هذه الدراسة على عينة من ١٣٤٩ ممرضة من العاملات في مجموعة من المستشفيات في مقاطعة كوينزلاند بإستراليا. وبينت نتائج الدراسة أن كافة الممرضات يتعرضن للعنف في أماكن العمل باختلاف الأقسام التي يعملن بها، وأن المصدر الأبرز للسلوكيات العنيفة كان المرضى ثم الزوار، والأقارب، وزملاء وزميلات العمل. كذلك بينت الدراسة وجود ارتباطات سلبية جوهرية بين العنف ضد الممرضات، وكل من عمر الممرضة وعدد ساعات عملها، ودرجة إدراك الأمان في مكان العمل. وعلى الرغم من إدراك الممرضات لوجود سياسات ضد العنف في

أ- المجرمون: وهم فئة لا تربطهم علاقة شرعية بالمنظمة والعاملين فيها، ويرتكبون جرائمهم مصاحبة بسلوكيات عنيفة ضد العاملين والعاملات في المنظمة.

ب- الزبائن والعلماء: ولهم علاقة منفعة شرعية بالمنظمة، ويصبحون عدوانين أثناء تلقيهم الخدمات المختلفة التي تقدمها المنظمة، ويوجهوا عدوانهم ضد العاملين والعاملات في المنظمة.

ج- زملاء العمل: وهم كافة العاملين الحاليين والسابقين، الدائمين والمؤقتين في المنظمة والذين يقومون بالتهديدات والسلوكيات العنيفة ضد العاملين والعاملات في المنظمة.

د- أعضاء الأسرة (العنف المنزلي): وهم مجموعة من المعتدين، ممن لا تربطهم علاقة شرعية بالمنظمة، ولكنهم على علاقة شخصية، أو اجتماعية بالضحية المقصودة، والذين يهاجمونها ويعتدون عليها في أماكن العمل (Matchulat, 2007).

٣ - المرأة العاملة:

يقصد بالمرأة العاملة في السياق الحالي: "المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عمل يدر دخلاً". وعلى الرغم من أن بعض الباحثين يدرجون عمل المرأة المنزلي (عملها في بيتها لخدمة زوجها وأولادها)

مقاطعة دانماركية والذين بلغ عددهم ٩٩٤٩ عاملاً، ٩٦% منهم من النساء. وبينت نتائج هذه الدراسة أن ٢٥% من العاملات في دور رعاية المسنين قد تعرضن لأحداث عنف في أماكن عملهن، وكان العملاء هم من يقومون بالاعتداءات في ٩٠% من الحالات، وكان الضرب أكثر أنواع العنف المستخدم (٦٣% من الحالات) يليه الخربشة والقرص (٣٢% من الحالات)، والركل (٢٧% من الحالات) ثم استخدام الأسلحة والقذف بأشياء صلبة بنسب صغيرة. كما بينت النتائج أن حوالي ثلث المشاركات قد عبرن عن شدة خطورة حوادث العنف التي تعرضن لها، كما بينت النتائج كذلك أن ٢٢% من العاملات قد بلغن الشرطة عن حوادث العنف التي تعرضن لها (Sharipova, Borg & Hogh, 2008).

واهتمت (أوبي) وزملاؤها بدراسة العنف في أماكن العمل ضد الممرضات العاملات في مناطق عمل بعيدة عن العمران، وأجريت هذه الدراسة على عينة من الممرضات بلغ قوامها ٣٤٩ ممرضة من العاملات في مناطق عمل بعيدة للغاية عن العمران في أستراليا. وبينت نتائج الدراسة أن هؤلاء الممرضات يتعرضن

أماكن العمل، فقد كن يدركن أن هذه السياسات غير كافية لحمايتهن (Hegney, Eley, Dip, Buikstra & Parker, 2006). واهتمت الدراسة التي قامت بها (أوبليتناس وكاوفيلد) بفحص العلاقة بين العنف في أماكن العمل وتعاطي المواد المؤثرة نفسياً بين النساء العاملات، كما اهتمت بدراسة إدراك النساء العاملات لهذه العلاقة. وأجريت هذه الدراسة على ١٢٥ من النساء العاملات في المدى العمري من ١٨-٦٠ سنة في ليما (عاصمة بيرو). وبينت النتائج أن ٢٨,٨% من هؤلاء النساء قد تعرضن لحوادث عنف في أماكن العمل تضمنت عنف لفظي (١٧,٦%)، وعنف بدني (٩,٦%)، وعنف وتحرشات جنسية (١,٩%)، وكشفت نتائج المقابلات معهن عن أن احتمال تعاطيهن للمواد المؤثرة نفسياً يعادل ثمانية أمثال احتمال تعاطي النساء اللواتي لم يتعرضن لأي حوادث عنف في أماكن العمل (Oblitas & Caufield, 2007).

أما الدراسة التي أجرتها (شاريبوفا) وزملاؤها فقد اهتمت بفحص مدى انتشار العنف ضد المرأة في أماكن العمل بالاعتماد على نتائج أحد المسوح الذي أجرى على العاملين في دور رعاية المسنين في ٣٦

العمل لدى الممرضات العراقيات، وحاولت هذه الدراسة فحص معدلات ظهور وتكرار أحداث العنف البدني في أماكن العمل والتي تتعرض لها الممرضات العراقيات، واستجابات الممرضات وشكواهن من هذه الأحداث، والسياسات المتبعة في المستشفيات للتعامل مع هذه الأحداث، وأخيراً العوامل التي تسهم في حدوث مثل هذه الأحداث وكيفية مواجهتها من وجهة نظرهن. وأجريت هذه الدراسة على عينة من ١١٦ ممرضة من العاملات في المستشفيات الحكومية، وبينت نتائجها أن ٤٩ ممرضة قد تعرضن للاعتداءات البدنية في أماكن العمل بنسبة ٤٢% من العينة. كذلك بينت النتائج أن هذه النسبة المرتفعة من العنف البدني ترتبط بظروف الحرب التي تمر بها البلاد، وغياب السياسات المنظمة لعمل الممرضات وحماية حقوقهن (Abu AlRub, Khalifa & Habbib, 2007).

أما على المستوى المحلي فقد اهتمت معظم الدراسات بمظاهر العنف الأسري والزواجي ضد المرأة، فعلى سبيل المثال اهتمت (ناهد رمزي وعادل سلطان ١٩٩٩) بدراسة رؤى النخبة والجمهور العام لمظاهر العنف ضد المرأة بهدف التعرف على رؤية أفراد العينتين لمدى انتشار العنف

للعديد من مظاهر العنف أبرزها العنف اللفظي، وتدمير الممتلكات الشخصية، والعنف البدني على الترتيب. كما بينت الدراسة وجود ارتباط موجب جوهري بين كافة مظاهر العنف التي تتعرض لها الممرضة ومعاناتها من أعراض اضطراب مشقة ما بعد الصدمة (Opie, Lenthall, Dollard, Wakerman, MacLeod, Knight, et al., 2009).

في حين اهتم (سانتوس) وزملاؤه بدراسة الفروق النوعية في التعرض للعنف البدني، والنفسي من الزملاء ومن الجمهور لدى عينة من ضباط الشرطة. وأجريت هذه الدراسة على عينة من ٥٨١ ضابطاً (٤٩٥ من الذكور و٨٦ من الإناث) من قوات البوليس في المملكة المتحدة. وبينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق بين الجنسين في تكرار التعرض للعنف البدني أو النفسي، سواء من الزملاء أو من الجمهور، غير أن النتائج بينت أن الإناث أكثر تأثراً بحوادث العنف من الذكور فيما يتعلق بصحةهن الجسمية، والنفسية، وشعورهن بطيب الحال (Santos, Leather, Dunn & Zarola, 2009).

وعلى المستوى العربي اهتم أبو الروب وخليفة وحبيب بدراسة العنف في أماكن

ضد المرأة، والمواقف السلوكية التي تعد عنفاً ضدها، وتحديد أسباب العنف، والأشخاص الممارسين له، والأفراد والمؤسسات التي يقع على عاتقها مسؤولية مناهضته، وبينت النتائج عدم وجود فروق واضحة بين المجموعات المختلفة التي تناولتها الدراسة (نخبة وجمهور عام، ريفيون وحضريون، رجال ونساء) تجاه بعض القضايا المعروضة عن العنف ضد المرأة، بما يعطى صورة متشابهة لدى المجموعات المختلفة توضح قدرًا من قبول ذلك العنف لدى المجموعات المختلفة.

أما فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة في أماكن العمل، فقد جاءت الدراسات المحلية نادرة بدرجة واضحة، ومنها على سبيل المثال الدراسة التي قام بها طريف شوقي وعادل هريدي (٢٠٠٤) عن أحد ملامح العنف ضد المرأة العاملة، وهو التحرش الجنسي، وبينت نتائج هذه الدراسة ان ٦٨% من العاملات يتعرضن للتحرش الجنسي بنوعيه اللفظي، والبدني في العمل وهي نسب تعتبر مرتفعة نسبيًا حيث تعرض (٤٦% لتحرش لفظي مقابل ٢٢% تحرش بدني ولفظي معًا). أى أن ثلث أفراد عينة البحث فقط هن اللاتي يعملن في بيئات عمل غير ملوثة تحرشياً، كما أن أكثر السلوكيات التي اتفق النساء على أنها تحرشية تمثلت في: لمس يدها بطريقة متعمدة (٧٨%)، لمس أجزاء من جسمها (٧٦%)، النظر إلى أماكن حساسة من جسمها (٧٦%)،

وفي دراسة تالية للباحثين ذاتهما (٢٠٠٠) تم تصميم مقياس للعنف ضد المرأة مكوناً من ١٧ عبارة أظهر التحليل العاملى تشبعهم على ثلاثة أبعاد للعنف هي: الإيذاء البدني، والمعنوى للمرأة، والعنف الزوجي، والعنف المتمثل في تقييد حرية الزوجة وظهرت هذه العوامل بشكل متسق عند المقارنة بين المجموعات المختلفة (نخبة وجمهور عام، ريفيون وحضريون، رجال ونساء).

كما قام طريف شوقي (٢٠٠٠) بدراسة عن العنف في الأسرة المصرية تناول فيها عدد من الأبعاد من بينها العنف ضد الزوجات، وكشفت نتائج هذه الدراسة أن

- محاولة تقبيلها (٧٣%)، مدح قوامها (٧٢%)، والتهديد، والإغراء بالتجاوب الجنسي (٧٢%)، أما المواعدة، وإلقاء نكات جنسية فكان ترتيبها أقل. غير أن الشيء الملفت للنظر هو أن بعض النساء قد يدركن أن سلوكيات واضحة مثل: لمس جزء من جسمها لا يعد تحرشاً (٢٤% قررن ذلك)، أو لمس يدها (٢٢% قلن بأن ذلك ليس سلوكاً تحرشياً)، أو حتى محاولة تقبيلها (٢٧% ذكرن ذلك)، وهو ما يعنى ارتفاع سقف ما يعتبر تحرشاً في أذهانهن ليقصر فقط على الممارسة الجنسية الكاملة، وهو ما قد يجعلهن أكثر تسامحاً وتحملاً لما عدا ذلك من سلوكيات قد تعتبر تحرشية من وجهة نظر أخريات.
- ٣- الإناث أكثر تأثراً من الرجال بالعنف في أماكن العمل، فيما يتعلق بصحتهن الجسمية، والنفسية، وشعورهن بالرضا والسعادة.
- ٤- تتباين احتمالات تعرض النساء للعنف في أماكن العمل وفقاً لتباين خصالهن الديموجرافية: كالعمر، والخبرة، والتعليم والمستوى الوظيفي وغيرها.
- ٥- تتباين أدوار المعتدين على النساء ما بين زملاء العمل، والرؤساء، والزبائن، أو العملاء وغيرهم.
- ٦- هناك شبه غياب لسياسات حماية المرأة من العنف في أماكن العمل.
- ٧- توجد ندرة واضحة في دراسات العنف في أماكن العمل في البيئة العربية بشكل عام، والمحلية بشكل خاص.

تعليق على الدراسات السابقة:

- من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكننا استخلاص الجوانب التالية:
- ١- تتعرض نسب كبيرة - تتراوح بين ٢٥% إلى ١٠٠% - من النساء للعنف في أماكن العمل.
- ٢- تتباين مظاهر العنف التي تتعرض لها النساء في أماكن العمل ما بين العنف اللفظي، والبدني، والجنسي، والمرتبط بالنوع وغيرها.
- ١ - تتعرض المرأة المصرية للعنف في أماكن العمل بكافة مظاهره، شأنها شأن النساء العاملات في منظمات تغيب فيها سياسات حماية المرأة من العنف في أماكن العمل.
- ٢ - تتباين احتمالات تعرض النساء للعنف في أماكن العمل وفقاً لتباين خصالهن الديموجرافية: كالعمر، ومستوى التعليم،

وتضمن هذا الاستبيان ٣٠ عبارة لقياس خمسة أنواع فرعية للعنف ضد المرأة في أماكن العمل هي: العنف البدني، والعنف اللفظي، والتهديد بالعنف، والعنف المرتبط بالنوع (التمييز والعنف القائم على الأدوار الاجتماعية التي يشكلها المجتمع بناء على الدور البيولوجي والاجتماعي لكل من الجنسين)، والتحرش والمضايقات الجنسية. وتم سؤال المشاركين حول مدى تعرضهن لأحداث العنف في أماكن العمل، وكانت الإجابة على هذه البنود على شكل متصل من خمس درجات يمتد ما بين اتعرض دائماً (٥)، لا اتعرض أبداً (١). كما تضمنت الأدوات كذلك صحيفة جمع البيانات الأساسية: كالعمر، ومستوى التعليم، والخبرة الوظيفية، والمستوى الإداري، وطبيعة قطاع العمل (صناعي، أو خدمي). وقد اعتمدت الدراسة الحالية في حساب ثبات الأداء على المقياس على مفاهيم، وإجراءات الاتساق الداخلي. حيث تم الاعتماد على أسلوبين لحساب الاتساق الداخلي هما: حساب معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقاييس الفرعية، وحساب معاملات (ألفا جوتمان-كرونباخ) للاتساق الداخلي، وذلك على النحو التالي:

والخبرة الوظيفية، والمستوى الإداري، وطبيعة قطاع العمل (صناعي أو خدمي).
منهج الدراسة:

(١) **العينة:** تم اختيار عينة المشاركات في الدراسة باستخدام أسلوب المعاينة القصدية Purposive sampling، وفي هذا النوع من العينات، فإن الباحث يستخدم حكمه وتقديره الشخصي ليقرر رأياً من المشاركين المحتملين يمكنه المشاركة في الدراسة (Leary, 1991)، وعادة ما يختار الباحث المشاركين في العينة بسبب توافر خصائص محددة (Dooley, 1995)، وتضمنت عينة الدراسة الحالية ١٨٥ عاملة من العاملات في المؤسسات الصناعية (٥٧%) والخدمية (٤٣%)، في المدى العمري من ١٨-٥٥ سنة، بمتوسط ٣٧,٢٢ سنة، وانحراف معياري ٨,٤٨ سنة، في مستويات تعليمية متباينة تضمنت مستوى التعليم المتوسط (٥٤%) والتعليم الجامعي والدراسات العليا (٤٦%)، وفي مستويات إدارية مختلفة تضمنت الموظفات (٥٢%)، والمشرفات والمديرات ورئيسات الأقسام (٤٨%).

(٢) **الأدوات:** قام الباحث بتصميم استبيان لقياس العنف ضد المرأة في أماكن العمل،

أ- حساب معاملات ارتباط درجة البند الفرعية الخمس لمقياس العنف ضد المرأة بدرجة المقياس الفرعى: فى أماكن العمل، وذلك على النحو وفى هذا الصدد، تم حساب معاملات الموضح فى جدول رقم (١). ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقاييس

جدول رقم (١)

يوضح معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقاييس الفرعية الخمس لمقياس العنف ضد المرأة فى أماكن العمل

البند	العنف البدنى	العنف اللفظى	التهديد بالعنف	العنف المرتبط بالنوع	التحرش الجنسى
١	**٠,٥٥	**٠,٤٧	**٠,٥٣	**٠,٤٣	**٠,٤٩
٢	**٠,٤٦	**٠,٥٢	**٠,٤٩	**٠,٤٤	**٠,٥٢
٣	**٠,٤٨	**٠,٤٦	**٠,٦٦	**٠,٥٢	**٠,٣٦
٤	**٠,٣٧	**٠,٥٧	**٠,٥٢	**٠,٤٩	**٠,٤٤
٥	**٠,٣٩	**٠,٦١	**٠,٥١	**٠,٤٦	**٠,٤٢
٦	**٠,٥١	**٠,٣٣	**٠,٤١	**٠,٥٥	**٠,٣٩

** جوهري عند مستوى ٠,٠١

ب: حساب معاملات ألفا كرونباخ للاتساق الداخلى:
وذلك على النحو الموضح فى الجدول رقم التالى:

جدول رقم (٢)

يوضح معاملات ثبات ألفا جوتمان-كرونباخ لمقياس العنف ضد المرأة فى أماكن العمل

المقياس الفرعى	معامل ثبات ألفا	معامل ثبات ألفا باستخدام الدرجات المعيارية	عدد البنود
العنف البدنى	٠,٧٧	٠,٧٩	٦
العنف اللفظى	٠,٨١	٠,٨٢	٦
التهديد بالعنف	٠,٧٩	٠,٧٩	٦
العنف المرتبط بالنوع	٠,٧٦	٠,٧٨	٦
التحرش الجنسى	٠,٨٢	٠,٨١	٦

وفيما يتعلق بتقدير صدق المقياس، اعتمد حساب الصدق، على أسلوب رئيسي في حساب الصدق وهو صدق التكوين، وقد اعتمد الباحث في تقديره لصدق تكوين الاختبارات على حساب التحليل العاملي التحققي للمقاييس الفرعية لمقياس الدراسة الأساسى، واستخدم فى ذلك الحزمة الإحصائية آموس AMOS الإصدار السادس، ويعد الهدف الأساسى لهذا النوع من التحليل العاملي هو: تحديد قدرة مجموعة من المشاهدات على حسن تمثيل نموذج نظرى محدد سابقاً، وهو ما يمثل أحد أهم الطرق لحساب صدق هذا النموذج النظرى (Denzine, Cooney & McKenzie, 2005)، ويستخدم هذا الأسلوب مجموعة من مؤشرات حسن المطابقة تتضمن مؤشر حسن المطابقة (GFI)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)، ومؤشر حسن المطابقة المعدل (CFI)، وىوافق مجموع مربعات الجذر (RMR)، ومجموع مربعات خطأ التقريب (RMSEA)، وهو ما يتضح فى جدول رقم (٣).

وتبين النتائج الموضحة فى الجداول السابقة اتسام المقياس المستخدم بدرجات مرتفعة من الثبات والصدق، وهو ما يتيح إمكانية الاعتماد على النتائج المستمدة منه.

٣) إجراءات الدراسة: تم تطبيق أدوات الدراسة فردياً، وفى أماكن العمل، حيث تبدأ الجلسة بتقديم الباحث نفسه، وتعريف المشاركة بطبيعة وأهداف البحث، وحثها على التعاون الصادق، وتترك لها حرية الاشتراك فى البحث، ثم يقدم الباحث استمارة البحث للمشاركة كى تجيب عليها، وعند استلام استمارة البحث يقوم الباحث بمراجعتها سريعاً قبل الانصراف؛ للتأكد من الإجابة على جميع الأسئلة.

جدول رقم (٣)

التحليل العاملي للتحقق لمقياس العنف ضد المرأة في أماكن العمل

الموقف	العنف البدني			العنف اللفظي			التهديد بالعنف			العنف المرتبط بالنوع			التحريض الجنسي	
	النسبة	الخطأ المعياري	التشيع	النسبة	الخطأ المعياري	التشيع	النسبة	الخطأ المعياري	التشيع	النسبة	الخطأ المعياري	التشيع	النسبة	الخطأ المعياري
١	٤,٣٩	٠,٢٤	١,٣١	٠,٢٢	١,٦١	٧,٣١	٠,٢٨	١,٨٠	١,٠٥	٠,١٤٩	١,٠٥	٧,٠١	١,٠١	٠,٢٣٦
٢	٤,٨٥	٠,٢٨	١,٣٧	٠,٢٤	١,٥٤	٦,٤١	٠,١٧٣	١,٠٧	٦,١٦	٠,١٢١	١,٠٢	٨,٤٢	١,١٦	٠,٢٣١
٣	٦,٣٧	٠,٢٥	١,٦٠	٠,٢١	١,٣٩	٦,٦١	٠,٢١٤	٠,٩٦	٤,٥١	٠,٢٨	١,٣٧	٤,٨٥	٢,٢١	٠,٣٤٢
٤	٤,٥٨	٠,٢٦	١,٣٠	٠,٢٣	١,٤٢	٦,١٧	٠,٣١١	١,٥٨	٥,١٢	٠,٢٤١	١,٥١	٦,٢٣	١,٧٢	٠,٢٩١
٥	٢,٨١	٠,٣٨	١,٠٧	٠,٢٧	١,٢٦	٤,٦٦	٠,٣٢٤	١,٢٦	٣,٨٩	٠,٣٢٦	١,٧٤	٥,٣٦	١,٨٦	٠,٣٢٢
GFI	٠,٩٦٨			٠,٩٨٢			٠,٩٤١			٠,٩٥٣				٠,٩٦٦
AGFI	٠,٨٢٤			٠,٩٧١			٠,٨٨١			٠,٩٤٢				٠,٩٥١
CFI	٠,٧٦٢			٠,٩١٢			٠,٩٠٧			٠,٩٢٥				٠,٩١٠
RMR	٠,٠٤٢			٠,٠٣٥			٠,٠٣٣			٠,٠٣٨				٠,٠٣١
RMSEA	٠,٠٥٥			٠,٠٤٦			٠,٠٥١			٠,٠٤٩				٠,٠٤٥١

GFI = Goodness of fit index, AGFI = Adjusted goodness of fit index, CFI = Comparative fit index, RMR = Root mean squares residuals, RMSEA = Root mean squares error of approximation

نتائج الدراسة:

النسب المئوية الخاصة بهذين التكرارين، وذلك لتحديد مدى تعرض النساء لمظاهر حساب التكرارات، والنسب المئوية لبنود المقياس المستخدم في الدراسة، وتم حصر البنود التي حصلت على تكرار ٥ (أعرض ٤. دائماً) أو ٤ (أعرض بدرجة كبيرة) وجمع

جدول رقم (٤)

أكثر عشرة مظاهر للعنف ضد المرأة في أماكن العمل

النسبة المئوية	مجموع التكرارين	البند
٧٠,٢	١٣٠	الزعيق والشخط
٦٤,٨	١٢٠	النقد اللاذع
٥٥,١	١٠٢	السب والإهانة
٥٢,٩	٩٨	الاستهزاء بالرأى
٤٧	٨٧	التهديد بالخصم
٤٥,٩	٨٥	الإذلال والتحقير
٤٤,٣	٨٢	التهديد بالفصل
٤٣,٧	٨١	النظرات الجنسية الموحية
٤١,٦	٧٧	اللمس بطريقة غير مناسبة
٤٠	٧٤	تكسير الحاجات والممتلكات الشخصية

ويتضح من الجدول رقم السابق أن مظاهر العنف اللفظي كانت من أهم مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل، وأكثرها تكراراً، حيث ظهرت مظاهر الزعيق والشخط، والنقد اللاذع، والسب والإهانة، والاستهزاء بالرأى والإذلال والتحقير ضمن أكثر عشرة مظاهر للعنف ضد المرأة في أماكن العمل. تلى ذلك ظهور مظاهر التهديد بالعنف (الخصم والفصل)، والتحرش الجنسي، متمثلاً في النظرات الجنسية الموحية. وبحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للمقاييس الفرعية للعنف ضد المرأة في أماكن العمل، جاءت النتائج على النحو الموضح في جدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقاييس الدراسة الفرعية

المقياس الفرعى	المتوسط	الانحراف المعيارى
العنف البدنى	١٣,٤٧	٤,٣٨
العنف اللفظى	٢٤,٢٥	٣,٥٦
التهديد بالعنف	٢١,٦٧	٤,١١
العنف المرتبط بالنوع	١٥,١٤	٣,٦٩
التحرش الجنسى	٢٠,١٣	٥,٢٣

ويتضح من الجدول رقم السابق أن النساء فى أماكن العمل يتباين خصالهن العنف اللفظى جاء فى المرتبة الأولى فى الديموجرافية، فهو ما تكشف عنه النتائج مظاهر العنف التى تتعرض لها المرأة فى مكان العمل، يليه التهديد بالعنف، ثم التحرش الجنسى، والعنف المرتبط بالنوع وأخيراً العنف البدنى.

أما فيما يتعلق بالإجابة على السؤال الثانى والخاص بتباين مظاهر العنف ضد

جدول رقم (٦)

العلاقة بين مظاهر العنف ضد النساء فى أماكن العمل وكل من العمر والخبرة

مظاهر العنف	معامل الارتباط مع العمر	معامل الارتباط مع الخبرة
العنف البدنى	٠,٠٦٣	٠,٠٦٢١
العنف اللفظى	٠,٤٥٧-	٠,٤٨٦- **
التهديد بالعنف	٠,٣٥١-	٠,٥٥١- **
العنف المرتبط بالنوع	٠,٠٧٥-	٠,٠٨٢-
التحرش الجنسى	٠,١٢١-	٠,٢٥٧- **

ويتضح من الجدول رقم السابق: وجود علاقات ارتباطية سلبية بين مظاهر العنف ضد النساء فى أماكن العمل، وكل من العمر والخبرة، وإن ظهرت جوهرية هذه العلاقات فقد فى العنف اللفظى، والتهديد

التعليم المختلفة، وفي هذا الصدد تم مقارنة التعليم الجامعي، أو الدراسات العليا، وذلك
مظاهر العنف المختلفة لدى العاملات من على النحو الموضح في جدول رقم ٧.
ذوى التعليم المتوسط مقابل العاملات ذوى

جدول رقم (٧)

الفروق في مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل في ضوء مستويات التعليم المختلفة

الدالة	قيمة ت	التعليم العالى ن = ٨٥		التعليم المتوسط ن = ١٠٠		مظاهر العنف
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,٧٦٢	٣,٥١	١٣,٢٤	٣,٩٨	١٣,٦٦	العنف البدنى
٠,٠١	٩,١٥	٣,٥٨	٢٠,٣١	٤,٢٢	٢٥,٥٦	العنف اللفظى
غير دالة	١,١٢	٣,٧٤	٢١,١٢	٤,٢٥	٢١,٩٠	التهديد بالعنف
غير دالة	٠,٨٥٤	٣,٤٦	١٥,٠٩	٣,٨٥	١٥,٨٦	العنف المرتبط بالنوع
٠,٠١	٤,٧٢	٣,٥١	١٩,٤٥	٤,٢١	٢٢,١٣	التحرش الجنىسى

ويتضح من الجدول رقم السابق وجود
فروق جوهريّة بين العاملات ذوات التعليم
المتوسط، والعاملات ذوات التعليم العالى
في درجة ما يتعرضن له من عنف في
أماكن العمل، حيث تتعرض العاملات ذوات
التعليم المتوسط إلى درجات أعلى جوهريًا
من العنف اللفظي والتحرش الجنىسى، بينما لم
تظهر فروق بينهما في كل من العنف
البدنى والمرتبط بالنوع والتهديد بالعنف.
(٣) الفروق في مظاهر العنف ضد
المرأة في أماكن العمل في ضوء المستويات
الإدارية المختلفة، وفي هذا الصدد تم
مقارنة مظاهر العنف المختلفة لدى العاملات
مقابل المشرفات ورئيسات الأقسام، وذلك
على النحو الموضح في جدول رقم ٨.

جدول رقم (٨)

الفروق في مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل
في ضوء المستويات الإدارية المختلفة

الدالة	قيمة ت	إداريات ن = ٨٩		الموظفات ن = ٩٦		مظاهر العنف
		ع	م	ع	م	
٠,٠١	٧,٧٣	٤,١٢	١١,٢٢	٣,٤٥	١٥,٥٦	العنف البدني
٠,٠١	٨,٨٨	٤,٣٦	١٩,٦٧	٤,٣١	٢٥,٨٤	العنف اللفظي
٠,٠١	٩,٢٣	٣,٨٧	١٨,٢٥	٣,٥٦	٢٣,١٥	التهديد بالعنف
٠,٠١	-٧,٨٦	٤,٠٩	١٨,١٣	٣,٢٤	١٤,١٤	العنف المرتبط بالنوع
غير دالة	٠,٨١	٣,٨٩	٢٠,٠٦	٤,٨٥	٢٠,٢٨	التحرش الجنسي

ويتضح من الجدول رقم السابق وجود فروق جوهرية بين الموظفين، والإداريات في درجة ما يتعرضن له من عنف في أماكن العمل، حيث تتعرض الموظفات إلى درجات أعلى جوهرياً من العنف البدني، واللفظي، والتهديد بالعنف، في حين تتعرض الإداريات لدرجات أعلى جوهرياً من العنف المرتبط بالنوع، بينما لم تظهر فروق جوهرية بينهما في التحرش الجنسي.

جدول رقم (٩)

الفروق في مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل في ضوء طبيعة قطاع العمل

الدالة	قيمة "ت"	خدمي ن = ٨٠		صناعي ن = ١٠٥		مظاهر العنف
		ع	م	ع	م	
٠,٠١	٦,٨١	٣,٨٦	١٢,٣٥	٤,٣٢	١٥,١٢	العنف البدني
غير دالة	٠,٨٦	٣,٦١	٢٤,٦٦	٣,٧٢	٢٤,١٢	العنف اللفظي
غير دالة	٠,٩٠٦	٤,١٣	٢١,٨٤	٣,٨٩	٢١,٢١	التهديد بالعنف
غير دالة	٠,٨٣٢	٣,٧٥	١٥,٢٥	٣,٢١	١٥,٠١	العنف المرتبط بالنوع
٠,٠١	٧,١٢-	٥,١١	٢٢,٣٢	٤,٩١	١٨,٥٤	التحرش الجنسي

بينته دراسات أخرى من قبيل الدراسة التي أجرتها هيجنى وزملاؤها عن العنف ضد الممرضات في أماكن العمل، والتي بينت نتائجها أن كافة الممرضات يتعرضن للعنف في أماكن العمل باختلاف الأقسام التي يعملن بها (Hegney, Eley, Dip, Buikstra & Parker, 2006) ، وتتسم هذه النتيجة بالخطورة الشديدة حيث تؤكد أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل قد تجاوز كل الحدود، فلم تعد حدود العمر، أو الخبرة، أو التعليم، أو المستوى الوظيفي، والإداري كافية كي تحمي النساء من التعرض لأشكال العنف المختلفة في أماكن العمل. وهو ما يؤكد ضرورة صياغة سياسات جديدة ومتخصصة لحماية النساء من التعرض للعنف في أماكن العمل بكافة مظاهره.

وتزداد أهمية وخطورة النتيجة السابقة إذا أخذنا في الاعتبار مدى خطورة المترتبات السلبية المترتبة على تعرض النساء للعنف في أماكن عملهن، والتي تأخذ صورة مترتبات سلبية على المدى القصير: كمتاعاة النساء المعنفات من الغضب والحزن، والإحباط، والقلق، وعدم الاستقرار الانفعالي، والخوف، والتبدل، ولوم الذات، والشعور بالعجز، والشعور بالمشقة والاحتراق النفسي

ويتضح من الجدول رقم السابق وجود فروق جوهرية بين العاملات في القطاع الصناعي، والعاملات في القطاع الإداري في درجة ما يتعرضن له من عنف في أماكن العمل، حيث تتعرض العاملات في القطاع الصناعي إلى درجات أعلى جوهرياً من العنف البدني، في حين تتعرض العاملات في القطاع الخدمي لدرجات أعلى جوهرياً من التحرش الجنسي، بينما لم تظهر فروق جوهرية بينهما في كل من العنف اللفظي والمرتبطة بالنوع والتهديد بالعنف.

مناقشة النتائج:

يمكننا من خلال استعراض النتائج السابقة استنتاج قبول فروض الدراسة الراهنة، ففيما يتعلق بالفرض الأول - والخاص بتعرض المرأة المصرية للعنف في أماكن العمل، بكافة مظاهره، شأنها شأن النساء العاملات في منظمات تغيب فيها سياسات حماية المرأة من العنف في أماكن العمل - بينت نتائج الدراسة أن كافة النساء العاملات قد تعرضن لكافة مظاهر العنف في أماكن العمل متضمنة العنف اللفظي والبدني، والمرتبطة بالنوع والتهديد باستخدام العنف إضافة إلى التحرش الجنسي، وتتفق هذه النتيجة مع ما

ذلك التكاليف، والنفقات، والخسائر التي تتحملها المنظمات - والمجتمع ككل - نتيجة لما تتعرض له النساء من عنف في أماكن العمل، متضمنة انخفاض جودة العمل والكفاءة والإنتاجية، وتكاليف إحلال عمالة جديدة، وتكاليف الدعاوى القانونية والعلاج النفسي والجسمي، وتكاليف التقاعد المبكر وغيرها لظهر لنا بوضوح خطورة انتشار كافة مظاهر العنف ضد المرأة في أماكن العمل (McKenna, Smith, Poole & Coverdale, 2003; Nhiwatiwa, 2003).

أما فيما يختص بالفرض الثاني - والخاص بتباين احتمالات تعرض النساء للعنف في أماكن العمل وفقاً لتباين خصالهن الديموجرافية: كالعمر، ومستوى التعليم، والخبرة الوظيفية، والمستوى الإداري، وطبيعة قطاع العمل (صناعي، أو خدمي) - فقد بينت النتائج وجود فروق جوهرية في مقدار ما تتعرض له النساء من عنف في أماكن العمل في ضوء هذه الخصال.

فقد بينت النتائج أن كبر سن المرأة وزيادة خبرتها يمثلان حاجزان ضد تعرض المرأة لنفس مستويات العنف التي تتعرض لها النساء الأصغر سناً والأقل خبرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عديد من الدراسات مثل (Rippon, 2000; Wells & Bowers, 2000; Menckel & Viitasara, 2002; Winstanley & Whittington, 2002) ومعاناتهن من الإصابات الخطيرة، واحتمالات الوفاة جراء تعرضهن للعنف البدني (Adib, Al-Shatti, Kamal, El-Gerges, & Al-Raqem, 2002; Munro, 2002، وعلى المدى الطويل تظهر المترتبات السلبية لتعرض النساء للعنف، ومنها على سبيل المثال: كثرة التغيب والحصول على إجازات مرضية، والتعطل عن العمل (Hogh & Mikkelsen, 2005; Sofield & Salmond, 2003)، والرغبة في ترك العمل والانتقال لعمل آخر (Viitasara, 2004; Hogh & Viitasara, 2005)، والشعور بأعراض اضطراب مشقة ما بعد الصدمة (Everly & Lating, 1995; Van der Kolk; McFarlane, & Weisaelth, 1996)، والأمراض النفسيةوسوماتية (Hogh, Borg & Mikkelsen, 2003). بالإضافة إلى ذلك فإن العنف في أماكن العمل يرتبط بالعديد من اضطرابات الشخصية، والسلوكيات المرضية: كالتدخين وتعاطي الكحوليات والمخدرات (Oblitas & Caufield, 2007)، والتي يترتب عليها خسائر كبيرة للأفراد والمنظمات على السواء. فإذا أضفنا إلى

مكانة اجتماعية مرتفعة- والذي قد يمنع بعض المعندين من توجيه اعتدائهم نحو العاملات ذوات التعليم العالي. فإذا أضفنا إلى النتيجة السابقة نتيجة أخرى قارنت ما بين الوظائف والإداريات وبينت أن الوظائف يتعرضن إلى درجات أعلى جوهرياً من العنف البدني، واللفظي، والتهديد بالعنف يظهر جلياً أن هناك مجموعة من الخصائص تزيد من خطورة تعرض المرأة العاملة للعنف في مكان العمل، هذه الخصائص هي: نقص العمر والخبرة، ومستوى التعليم والمركز الوظيفي، وهي كلها ترسم خصال الضحية الأكثر استهدافاً للعنف؛ نظراً لما تتسم به من نقص الموارد الشخصية والاجتماعية.

ويشذ عن القاعدة السابقة تعرض الإداريات، والمشرفات لدرجات أعلى من العنف المرتبط بالنوع، وهو أمر يبدو مفهوماً في ضوء خصوصية هذا النوع من العنف، والذي يتمثل في مشكلات التمييز، والعنف القائم على الأدوار الاجتماعية التي يشكلها المجتمع بناء على الدور البيولوجي، والاجتماعي لكل من الجنسين. فالمرأة العاملة في العالم أجمع وفي الدول النامية على وجه الخصوص، أقل وصولاً للمناصب الإدارية العليا، وأكثر شعوراً

2002; Hegney, Eley, Dip, Buikstra & Parker, 2006) وتتفق نتائج هذه الدراسات في مجموعها أن صغر السن، ونقص الخبرة من عوامل الخطر في تعرض المرأة العاملة للعنف في أماكن العمل؛ لأن المعتدي - في مثل هذه الحالات- يكون على درجة أكبر من الثقة أن اعتدائه يمكن أن يمر من دون حساب، أو عقاب نظراً لقلة حيلة الضحية، ونقص خبرتها، ودرايتها بالأساليب الواجب إتباعها لمواجهة مثل هذه الاعتداءات.

وفيما يتعلق بالتباينات الناتجة عن الفروق في المستويات التعليمية بينت النتائج وجود فروق جوهريّة بين العاملات ذوات التعليم المتوسط، والعاملات ذوات التعليم العالي في درجة ما يتعرضن له من عنف في أماكن العمل، حيث تتعرض العاملات ذوات التعليم المتوسط إلى درجات أعلى جوهرياً من العنف اللفظي والتحرش الجنسي، وترتبط هذه النتيجة -من جهة - بالنتيجة السابقة حيث تكون العاملات ذوات التعليم المتوسط في الغالب أصغر سناً، وأقل خبرة من العاملات ذوات التعليم العالي. ومن جهة أخرى يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء الاحترام، والاعتبار الاجتماعي الذي يفرضه التعليم العالي -وما يرتبط به من

الجنسى، وهى نتيجة يمكن فهمها فى ضوء ما يشير إليه بعض الباحثين من أن: فرص تعرض المرأة للعنف فى أماكن العمل، وخاصة التحرشات الجنسية تتزايد فى الوظائف التى تتطلب تواصلًا مباشرًا مع الجمهور، والعمل على مدار الساعة، والعمل فى أماكن معزولة، والعمل منفردًا (Anderson, 2002)، وهى خصائص تظهر بدرجة أكبر فى الأعمال الخدمية مقارنة بالأعمال الصناعية.

وعلى الرغم من أهمية ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فهناك بعض الجوانب الواجب الإشارة إليها لبيان حود تعميم نتائج الدراسة الحالية:

١- أجريت الدراسة الحالية على عينات من العاملات المصريات فى حدود محافظة القاهرة الكبرى، ولم تتضمن الدراسة أية عينات من قاطنى المناطق الريفية، وهو أمر واجب الالتفات إليه؛ نظرًا لاختلاف طبيعة الوظائف وما تتضمنه من ممارسات عنيفة ما بين المناطق الحضرية والريفية.

٢- أجريت هذه الدراسة على عاملات يعملن بشكل مستقر ضمن القطاع الرسمى، وهو أمر واجب الالتفات إليه؛ نظرًا لاختلاف طبيعة الوظائف وما تتضمنه من

بالتحيز ضدها - مقارنة بالرجال (Sandhu, & Mehta, 2008)، وعلى هذا فتعرض الإداريات والمشرفات - مقارنة بالموظفات والعاملات - بدرجة أكبر، لهذا النوع من العنف على وجه الخصوص يبدو مفهوماً ومنطقيًا إلى حد كبير.

ملح أخير من ملامح التباين فيما تتعرض له المرأة العاملة من عنف فى أماكن العمل، يتمثل فى تباين قطاع العمل ما بين القطاع الصناعى، والقطاع الخدمى، وقد بينت النتائج فى هذا الصدد أن هناك فروقًا جوهرية بين العاملات فى القطاع الصناعى والعاملات فى القطاع الإدارى فى درجة ما يتعرضن له من عنف فى أماكن العمل، حيث تتعرض العاملات فى القطاع الصناعى، إلى درجات أعلى جوهرية من العنف البدنى، ويمكن فهم هذه النتيجة فى ضوء ما يتسم به هذا القطاع من طبيعة عمل قاسية، ومتطلبات عمل تزيد عن حدود قدرات الأشخاص فى بعض الحالات؛ وهو ما يجعل استخدام العنف البدنى مفهوماً كبديل للحوار حال ظهور الاختلافات والصراعات (محمد سعد، ٢٠٠٩). وفى السياق ذاته بينت النتائج أن العاملات فى القطاع الخدمى يتعرضن لدرجات أعلى جوهرية من التحرش

- ٤- ممارسات عنيفة ما بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي. لم تمايز الدراسة بين أنواع العنف المختلفة في ضوء القائم بالسلوك العنيف، وهو أمر يجب على الدراسات المستقبلية مراعاته؛ نظراً لما بينته عديد من الدراسات من ختلاف طبيعة العنف ضد المرأة في أماكن العمل وتباين أساليب مواجهته باختلاف طبيعة (Hershcovis, M. S., Turner, المعندي N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K.E., Innes, M. & 2007)
- ٣- أجريت الدراسة الحالية على عاملات يعملن في القطاع الخاص، ولم تتضمن عاملات من القطاع الحكومي؛ لذا يجب الحذر عند تعميم نتائج الدراسة الحالية على العاملات في القطاع الحكومي؛ نظراً لما يتسم به القطاع الحكومي من سياسات ونظم عمل تختلف في طبيعتها عن القطاع الخاص.

قائمة المراجع

أولاً- قائمة المراجع العربية:

- ١- طريف شوقي (٢٠٠٠). *العنف في الأسرة المصرية: دراسة نفسية استكشافية، التقرير الثاني*. القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
 - ٢- طريف شوقي، عادل هريدي (٢٠٠٤). *التحرش الجنسي بالمرأة العاملة: دراسة نفسية استكشافية على العاملات المصريات*. مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، - فرع بنى سويف. العدد السابع.
 - ٣- محمد سعد محمد (٢٠٠٩). *الضغوط النفسية وتعاطي المخدرات*. القاهرة: دار النصر للنشر والتوزيع
 - ٤- محمد سعد محمد (٢٠١١). *جودة حياة العمل لدى المرأة العاملة مع إشارة خاصة للمرأة المعيلة*. جامعة القاهرة، كلية الآداب، مشروع دعم البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.
 - ٥- نادية حليم (٢٠١٠). *العنف ضد المرأة: أنواعه وصوره*. المؤتمر الخامس والثلاثون للإحصاء وعلوم الحاسب الآلى وتطبيقاتها. جلسات دور البحث الاجتماعى فى مواجهة التحديات المجتمعية. القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
 - ٦- ناهد رمزى، عادل سلطان (١٩٩٩). *العنف ضد المرأة: رؤى النخبة والجمهور العام*. القاهرة: مشروع الدعم الفنى والمؤسسى للمنظمات غير الحكومية لتنفيذ وثيقة بكين.
 - ٧- ناهد رمزى، عادل سلطان (٢٠٠٠). *العنف ضد المرأة: دراسة عاملية مقارنة*. *المجلة الاجتماعية القومية*، ٣٧، ١، ٢٧-٢٨.
- ثانياً- قائمة المراجع الأجنبية:

- 8- AbuAlRub, R., Khalifa, M. & Habbib, M. (2007). Workplace Violence Among Iraqi Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(3), 281-288.

- 9- Adib,M., Al-Shatti, K., Kamal, S., El-Gerges, N. & Al-Raqem,M. (2002). Violence against nurses in healthcare facilities in Kuwait. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 469–478.
- 10- Anderson, C. (2002). Workplace violence: Are some nurses more vulnerable. *Issues in Mental Health Nursing*, 23, 351-366
- 11- Arnetz, J. & Arnetz, B. (2000). Implementation and evaluation of a practical intervention program for dealing with violence towards health care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 668–680.
- 12- Astrom, S., Bucht, G., Eisemann, M., Norberg, A. & Saveman, B. (2002). Incidence of violence towards staff caring for the elderly. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 16, 66–72.
- 13- Bureau of Justice Statistics (2001). *Special Report National Crime Victimization Survey (NCJ 190076). Violence in the Workplace*. Bureau of Justice Statistics, Washington, DC.
- 14- Catlette, M., & Belzoni, A. (2005). A descriptive study of the perceptions of workplace violence and safety strategies of nurses working in level I trauma centers. *Journal of Emergency Nursing*, 31(6), 519–525.
- 15- Chappell, D. & Di Martino, V. (2000) *Violence at Work*, (2nd ed.,). Geneva: International Labor Office.
- 16- Denzine, G. M., Cooney, J. B. & McKenzie, R. (2005). Confirmatory factor analysis of the teacher efficacy scale for prospective teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 75, 4, 689-708.

- 17- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 18- Dooley, D. (1995). *Social Research Methods*. New Jersey: Prentice Hall.
- 19- Everly, G. & Lating, J. (1995). *Psychotraumatology: key papers and core concepts in post traumatic stress*. New York: Plenum.
- 20- Hegney, D., Eley, R., Dip, A., Buikstra, E. & Parker, V. (2006). Workplace violence in Queensland, Australia: The results of a comparative study. *International Journal of Nursing Practice*, 12, 220-231.
- 21- Hershcovis, M.S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K.A., Dupre, K.E., Innes, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- 22- Hewitt, J. & Levin, P. (1997). Violence in the workplace. *Annual Review of Nursing Research*, 15, 81-99.
- 23- Hogh, A., Borg, V., & Mikkelsen, K. (2003). Work-related violence as a predictor of fatigue: A 5-year follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study. *Work and Stress*, 17, 1-13.
- 24- Hogh, A. & Mikkelsen, E. (2005). Is sense of coherence a mediator or moderator of relationships between violence at work and stress reactions? *Scandinavian Journal of Psychology*, 46, 429-37
- 25- Hogh, A. & Viitasara, E. (2005). A systematic review of longitudinal studies of non-fatal workplace violence. *European Journal of Work Organizational Psychology*, 14, 291-313.

- 26- Kelloway, E.K., Barling, J., & Hurrell, J.J. (2006). *Handbook of workplace violence*. London: Sage Publications.
- 27- Leary, M. R. (1991). *Introduction to behavioral research methods*. Belmont: Wadworth Publishing Company.
- 28- Matchulat, J. (2007). Separating fact from fiction about workplace violence. *Employee Relations Law Journal*, 33 (2), 14-21.
- 29- McKenna, B., Smith, N., Poole, S., & Coverdale, J. (2003). Horizontal violence: Experiences of registered nurses in their first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*, 42(1), 90-96.
- 30- Menckel, E., & Viitasara, E. (2002). Threats and violence in Swedish care and welfare: Magnitude of the problem and impact on municipal personnel. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 16, 376-385.
- 31- Munro, V. (2002). Why do nurses neglect to report violence incidents? *Nursing Times*, 98, 39-39.
- 32- Nhiwatiwa, F. (2003). The effects of single session education in reducing symptoms of distress following patient assault in nurses working in medium secure settings. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10, 561-568.
- 33- Opie, T., Lenthall, S., Dollad, M., Wakerman, J., Macleod, M., Knight, S., Dunn, S. & Rickard, G. (2009). Trends in workplace violence in the remote area nursing workforce. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 27 (4), 18-23.
- 34- Rippon, T. (2000). Aggression and violence in health care professionals. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 452-460.

- 35- Sandhu, H. & Mehta, R. (2008) Using Psychographic Dimensions to Discriminate Between Men and Women Executives: An Empirical Analysis. *Journal of Services Research*, 8 (1), 139-153.
- 36- Santos, A., Leather, P., Dunn, J. & Zarola, A. (2009). Gender differences in exposure to co-worker and public-initiated violence: Assessing the impact of work-related violence and aggression in police work. *Work and Stress*, 23 (2), 137-154.
- 37- Seymour, K. (2009). Women, gendered work and gendered violence: So much more than a job. *Gender, Work and Organization*, 16 (2), 238-265.
- 38- Sharipova, M., Borg, V. & Hogh, A. (2008). Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22, 574–581
- 39- Sofield L, Salmond S. (2003). Workplace violence. A focus on verbal abuse and intent to leave the organization. *Orthopedic Nursing*, 22- 274
- 40- Van der Kolk, B., McFarlane, A. & Weisaelth, L. (1996). *Traumatic stress: The effects of overwhelming experience on mind, body and society*. New York: Guilford Press.
- 41- Viitasara, E., Sverke, M. & Menckel, E. (2003). Multiple risk factors for violence to seven occupational groups in the Swedish caring sector. *Industrial Relations*, 58, 202–31.

- 42- Viitasara, E. (2004). *Violence in caring: Risk factors, outcomes and support*. Karolinska Institutet, Department of Public Health Sciences, Division of Social Medicine, National Institute for Working Life, Department for Work and Health, Stockholm.
- 43- Wells. J. & Bowers, L. (2002). How prevalent is violence towards nurses working in general hospitals in the UK?. *Journal of Advanced Nursing*, 39, 230-240.
- 44- Winstanley, S., & Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: A cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work and Stress*, 16, 302-315.
- 45- World Health Organization (2002). *World Report on Violence and Health*. World Health Organization, Geneva.
- 46- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., & Griffiths, A. (1997). *Guidance on the prevention of violence at work*. Luxembourg: European Commission.

Workplace violence against women: A descriptive study

Mohamad Saad Mohamad (Ph.D)

Abstract

The current study explored the different aspects of work-place violence experienced by Egyptian working women including verbal and physical violence, gender bias and discrimination, threatening and sexual harassment. The sample consisted of 185 female workers within service and manufacturing sectors. The sample contained participants from different ages (within age range 25-55 years, with average of 37.22 and standard deviation 8.48), educational level and experiences. The quantitative method was used where a close-ended questionnaire, which appeared to be psychometrically reliable and valid, was used to collect data. The results indicated that Egyptian working women are experiencing –in general- different aspects of work-place violence. However, they differed in such experiences according to their basic characteristics (age, work experience, managerial level and nature of work sector).